

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: Tutela laboral, despido indirecto, cobro de prestaciones.

DEMANDANTE: Emperatriz del Carmen Vilches Badilla

DEMANDADO: Hipermercado Tottus S.A.

RUC: 20-4-0302472-6

RIT: T-21-2020

Quillota, veintiséis de febrero de dos mil veintiuno.

Vistos, oído y considerando:

Primero. Que, comparece doña Priscila Carolina Moraga Espinoza, cédula de identidad N° 13.635.034-K, abogada, en representación convencional de doña **EMPERATRIZ DEL CARMEN VILCHES BADILLA**, chilena, casada, trabajadora dependiente, cédula de identidad N°13.331.578-0; ambas domiciliadas para estos efectos en Calle Aspillaga N°141, oficina 3, ciudad de Quillota, e interpone denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido indirecto y cobro de prestaciones laborales en contra de **HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.**, empresa del giro de su denominación, RUT 78.627.210-6, conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo cuarto del Código del Trabajo, representada legalmente por don Jorge Alfredo Ginieis Miranda, cédula de identidad N°7.833.552-1, gerente de tienda, con faenas e instalaciones en Avenida Carlos Condell N°1687, comuna de Quillota, solicitando que en definitiva se declare que con ocasión del despido se ha vulnerado el derecho a la integridad física y psíquica de su representada, y se le ha discriminado injustificadamente vulnerando su derecho a ser tratada con igualdad y, en definitiva condenar a la demandada al pago de: 1.-Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$590.896.

2.-Feriado proporcional de 15 días por la suma de \$ 295.448.

3.-Indemnización por años de servicio \$2.363.584.

4.-Recargo del artículo 489 inc. 3° por 11 remuneraciones por la suma de \$6.499.856.- o por la suma que el tribunal estime conforme al mérito del proceso.

5.-Que las sumas recién señaladas se paguen con los intereses y reajustes legales,
y

6.-Costas de la causa.

Se fundamenta, señalando que su representada comenzó a prestar servicios para Hipermercados Tottus el día 11 de marzo del año 2016, mismo día en que firman contrato de trabajo. El contrato se pactó con una duración de dos meses, sin embargo una vez cumplido dicho periodo se transformó en contrato de duración indefinida, con fecha 01 de mayo del año 2019, se firmó entre las partes la última actualización del



LCXMTLVQJZ

contrato de trabajo en que se mantuvieron las obligaciones recíprocas de las partes reajustando el monto de la remuneración y quedando en definitiva las siguientes disposiciones: Función de la trabajadora: Prevencionista de Pérdidas. Lugar donde se prestan los servicios: Avenida Condell N°1687, Quillota. Jornada de trabajo: 45 horas de trabajo. Remuneración mensual: \$338.976.- más gratificación pagada de forma mensual y otras bonificaciones fijas. Que, en cuanto a la remuneración base para el cálculo de las acciones interpuestas, al existir una remuneración variable, el promedio de las últimas 3 remuneraciones, asciende a \$590.896.-

Que, la relación laboral terminó por haber incurrido el empleador de su mandante en un acto que constituye una grave violación de sus Derechos Fundamentales, ya que el día 23 de julio del 2020 aproximadamente a las 17:00 horas, en circunstancias en que su representada se encontraba realizando funciones propias de su cargo en las dependencias de su empleador, transitaba por un pasillo del hipermercado traspasando un portal con cortinas de plástico, el cual se encontraba obstruido por un carro metálico que es utilizado para el traslado de mercaderías apiladas sobre él, sin embargo éste carro se encontraba mal ubicado y con una sobrecarga en altura, donde habían sido colocadas varias cajas con productos destinados a la panadería. Justamente al pasar junto al carro, se desprende desde la parte superior de aquel una caja de cartón con aproximadamente 8 kilogramos de manteca o una mercadería similar le impacta violentamente sobre su cabeza, desde al menos 3,5 metros de altura. El impacto de lleno en la parte superior de la cabeza la hizo caer de inmediato al piso y perder el conocimiento por unos instantes, al ser un elemento tan contundente, remeció su cabeza y comprimió las vértebras de su columna sufriendo un severo daño físico. Una vez que quedó tendida en el piso, algunos de sus compañeros de trabajo se acercaron a prestar ayuda, contactando rápidamente al empleador, a un gerente de la tienda llamado José Zamorano, quien era el jefe directo de ella. Al llegar el jefe señala *"hay que sacarla de aquí para que no la vea la gente..."* lo que siguió con ordenar a que otros trabajadores la levantaran y la condujeran caminando por unas escaleras a un baño ubicado en un piso superior. Ella, que había recuperado la conciencia, estaba conmocionada y desorientada por el gran dolor que sentía en ese momento, fue forzada a ponerse de pie y caminar sin ningún tipo de cuidado.

Que, cuando una persona sufre un impacto en su cabeza, por un objeto que cae desde altura sobre ella, lo indicado es mantenerla inmovilizada y solicitar asistencia médica de urgencia, en ningún caso forzarla a ponerse de pie, ya que la fuerza del impacto pudo causar daños en su columna y ponerla de pie vuelve a poner peso sobre sus vértebras, incrementando el daño, lo que provocó en definitiva lesiones que la mantienen hasta hoy sin poder recuperar su movilidad, no puede caminar sin apoyo. Sin perjuicio de que un accidente puede ocurrir a cualquier persona de forma inesperada, en este caso la vulneración a la integridad de su representada se materializa por el actuar del empleador. Era una constante en el jefe directo de ella, el Administrador don José Zamorano, el tratar de manera despectiva y violenta a la trabajadora y no solo a ella sino también a los empleados que compartían funciones con ella, aquellos estaban encargados de supervisar las mercaderías que ingresan al hipermercado, ejerciendo un



control sobre las posibles pérdidas de mercaderías por cualquier motivo, de ahí el nombre de su cargo "prevencionista de pérdidas", lo que incluía una supervisión de los guardias de seguridad externos y para lo cual se coordinaban en un grupo de mensajería de whatsapp.

Afirma, que el jefe de la trabajadora ejercía una presión constante sobre el desarrollo del trabajo, ordenando a su representada realizar labores que no correspondían a la descripción de su cargo, como por ejemplo, le ordenaba salir del hipermercado a hacer compras, la enviaba a los estacionamientos a recoger los carros de compras vacíos, en reiteradas ocasiones le impuso comparecer en las detenciones de ladrones hasta la realización del control de detención, le requería cambios de turnos a última hora, siempre con la condicionalidad de que si no hacía lo ordenado le amonestaría por escrito; ella hizo valer su contrato de trabajo en varias ocasiones, pero su jefatura solamente avanzó en las prácticas abusivas. En reiteradas ocasiones el jefe directo agredió a su representada con frases como *"eres inservible aquí"* o *"eres un cero aporte en esta pega, solo estorbas aquí"* o *"si te echo de acá no vas a encontrar trabajo en ninguna parte porque eres tonta..."* con estas y otras agresiones, ella y los trabajadores de su área estaban casi acostumbrados a vivir. Sin embargo, este mismo trato despótico fue el que lo llevó a proteger la imagen y los intereses del Hipermercado antes que la seguridad de la trabajadora, cuando el primer acto que toma sobre la mujer accidentada es sacarla de la vista de los clientes, en vez de procurar que se le presten primeros auxilios como corresponde, la obliga a ponerse de pie y caminar por unas escaleras, aunque gritara de dolor. No se le prestan primeros auxilios, y ni siquiera llama a la ambulancia, sino que en un acto difícil de comprender, el jefe llama por teléfono al cónyuge de ella para avisarle que Emperatriz sufrió un accidente y *"que la venga a buscar, que se la lleve"* ante lo cual, el marido, totalmente sorprendido, le pide llamar a la ambulancia. Que , es impresentable la falta de preparación del empleador al momento de que una persona se accidente en el local comercial, no hay nadie que cuente con una preparación mínima en primeros auxilios y sobre ello, el jefe directo de la trabajadora en lugar de prestar ayuda, se enoja y ordena quitar de la vista del público a la accidentada, siendo este acto atentatorio contra la vida y contra la integridad física y psíquica de ella, fue tratada como un objeto, sin considerar por un minuto su estado de salud, atenta también contra el derecho a ser tratada como un igual y sin discriminación, ya que de inmediato su integridad física es puesta en un segundo plano por el empleador quien decide que es más importante que los clientes no se den cuenta que hay una mujer accidentada y esto perjudique las ventas o la imagen de la empresa.

Sostiene, que ese mismo día, tras la intervención del cónyuge de su representada, fue conducida en ambulancia hasta el IST donde se le practicaron diversos exámenes, sin lograr determinar si había daño en su cerebro, ya que el dolor era incesante. Al pasar de las horas la trabajadora no respondía a los medicamentos paliativos del dolor por lo que tuvo que ser trasladada desde una clínica en La Calera hasta Viña del Mar, donde fue hospitalizada y se le practicaron una serie de exámenes para determinar los reales daños que sufrió a nivel cervical, lumbar y neurológico, sin embargo los estudios no han sido concluyentes y al pasar las semanas y meses desde el accidente, ella no logra



recuperarse, con lo que se ha incrementado profundamente el daño psicológico en ella. La imposibilidad de recuperar su vida la ha llevado a buscar tratamientos médicos de forma particular, con lo que luego de ser examinada por distintos profesionales de la salud se ha enterado de que los primeros momentos después del golpe, es decir cuando la obligaron a ponerse de pie y caminar por unas escaleras, provocó daños en su sistema nervioso que son muy difíciles de recuperar.

Señala, que durante los primeros días de septiembre de 2020, tomó contacto con el empleador para el trámite de las licencias médicas, pero nuevamente el actuar del empleador fue indolente y no tramitó a tiempo el envío de la documentación para el pago de las licencias médicas. Así, con la angustia de soportar la conducta vulneradora de sus derechos fundamentales, el día 21 de septiembre, procedió a enviar las respectivas cartas de despido, tanto a su empleador como a la Inspección del Trabajo para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Sostiene, que la conducta despótica, indolente y discriminatoria del denunciado, es susceptible de ser denunciada conforme el procedimiento establecido en los artículos 485 en relación con el 489, ambos del Código del Trabajo, los derechos fundamentales encuentran en los valores superiores de la dignidad, libertad e igualdad humana, sus parámetros modeladores, de modo que los mismos deben explicarse e interpretarse a partir de dicho reconocimiento, los derechos fundamentales constituyen la expresión jurídica más tangible de dichos valores. Siendo su categorización de "fundamentales" una manifestación del contenido axiológico y una postura concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona humana; devienen en verdaderos derechos subjetivos, en tanto amparan y tutelan los espacios de libertad de los ciudadanos, garantizando un determinado estatus jurídico para los mismos, irrenunciable e irreductible. De esta forma los derechos fundamentales obligan no solo al estado sino que también a los demás grupos intermedios desarrollando una eficacia horizontal o pluridimensional. La propia Constitución Política de la República en el inciso segundo del artículo 6 da forma al principio de "vinculación directa de la Constitución", es decir que "los preceptos de esta constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo." Esta norma no solo obliga a los poderes públicos a someter su actuar a lo prescrito por la Constitución sino que también a toda persona, vinculando directamente el actuar de los privados a las normas constitucionales, dentro de las cuales en un lugar privilegiado se encuentran los Derechos Fundamentales. En el ámbito de la empresa los Derechos Fundamentales del trabajador se manifiestan en el reconocimiento de los mismos denominados inespecíficos o de la personalidad en el trabajo, lo que implica no solo una valoración del trabajo sino también de la persona que trabaja, puesto que nuestra Constitución no se refiere a "derechos de trabajadores", sino que de ciudadanos. Se produce así una impregnación laboral de derechos de alcance general. En nuestro país existe un claro reconocimiento del concepto de "ciudadanía de la empresa", no solo de derechos de corte exclusivamente laboral; como el derecho a sindicalizarse, sino que también el trabajador es titular de derechos generales; como el de la vida privada, que le corresponden como ciudadano y que se encuentran amparados y tutelados por la Constitución. Por otro lado las últimas



LCXMTLVQJZ

reformas legales en materia laboral, como aquella que incorpora el procedimiento que nos ocupa, dan cuenta de la voluntad inequívoca del legislador de dar efectivo reconocimiento de los Derechos Fundamentales del trabajador, a través de una serie de límites o garantías que hace posible la vigencia real de la norma constitucional en el ámbito de la empresa. En efecto la norma contenida en el artículo 5 del Código del Trabajo que establece como límite los Derechos Fundamentales de los trabajadores respecto de los poderes empresariales, tiene un hondo significado. Dicha norma tiene un gran valor y una fuerza que la hace impregnar todo nuestro sistema laboral, puesto que apunta a dar plena vigencia de los Derechos Humanos de la persona en el ámbito laboral. En este sentido es posible afirmar que las normas constitucionales en general y el inciso primero del artículo 5 en particular, actúan como ejes modeladores y conformadores de la idea de "ciudadanía en la empresa".

Expresa, que claramente de los hechos relatados en la denuncia, el denunciado en la especie afectó gravemente el bienestar físico de su representada, sin respetar su condición de persona, transgrediendo y violando de forma directa y explícita los derechos más básicos tales como la dignidad y la integridad física y psíquica, en el entendido de que toda lesión física trae aparejada una lesión psíquica, de doña Emperatriz Vilches Badilla.

Los hechos descritos ocurrieron estando vigente la relación laboral, y fueron de tal envergadura y gravedad que la tornaron insostenible, considerando el tipo de incumplimiento en que incurrió el denunciado, el más grave, ya que constituye una lesión directa, tangible y objetiva contra el primer valor que da forma a nuestras relaciones laborales, en atención a lo señalado por el artículo 5 de nuestro Código Laboral.

Señala, que queda en evidencia que el empleador ha incurrido en un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato, en especial su obligación de preservar la vida y salud de sus trabajadores, de respetar sus derechos fundamentales, y de ofrecer condiciones laborales compatibles con la dignidad humana, así como su obligación de abstenerse de vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores consagrada en el artículo 5 del Código del Trabajo, obligación que impone un límite al empleador y a los demás personas que estén bajo su dirección técnica y económica. Esta protección especial consagrada en el artículo 485, no es más que la forma especialísima de proteger al trabajador cuando el empleador no da cumplimiento a lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, es decir, cuando no cumple su obligación de seguridad. Es el empleador quien en este caso ha incurrido en tantos incumplimientos y violaciones de garantías constitucionales que su mandante decidió recurrir a la figura del despido indirecto contemplado en el artículo 171 del Código del ramo, para evitar que su empleador continuara causándole un daño a su integridad física y a su dignidad inherente. En consecuencia, la terminación del contrato de trabajo, tiene como razón inmediata la vulneración de derechos fundamentales de que fuera víctima su representada, ya que de no haber incurrido el denunciado en el trato discriminatorio y atentatorio contra la integridad física y psíquica de su mandante no sería necesario poner fin a la relación laboral de la forma en que se ha realizado.



El despido indirecto, figura contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo, es definido como una forma de terminación del contrato de trabajo, de acuerdo al procedimiento que señala la Ley, cuando el empleador ha incurrido en una causal de caducidad del mismo que le es imputable. En consecuencia la figura del artículo 171 es un tipo de despido y no una forma distinta de terminación del contrato, sino un despido producido por haber incurrido el empleador en una causal de término del contrato que le es imputable; y por tanto le son aplicables todas las normas del despido. Este argumento se refuerza por el propio tenor del artículo 171, que nombra cada una de las causales por las cuales se puede hacer efectivo este tipo de despido. Dicho argumento también es sostenido por el autor Sergio Gamonal para quien el despido indirecto es plenamente procedente con el despido atentatorio de derechos fundamentales, el sostiene que en caso de duda debe asimilarse esta figura al despido, incluso señala que el auto despido es una forma de despido tácito, pues de lo contrario el empleador se beneficiaría de su propio dolo.

Afirma, que constituyen prueba indiciaria, los siguientes documentos: documentos de atención médica; certificado médico de Neurólogo de la Clínica Reñaca don José Ortuya Carrasco de fecha 02 de agosto de 2020 e informe de Clínica Oxígeno, suscrito por el Kinesiólogo Alejandro Sanhueza Ibaceta, de fecha 1 de octubre 2020.

Como su mandante efectivamente fue vulnerada en sus derechos fundamentales en la forma que ha indicado, procede que se aplique la disposición del artículo 493 del Código del Trabajo la cual prescribe "cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad." En consecuencia el despido de su mandante debe declararse vulneratorio de derechos fundamentales.

Solicita en definitiva, se declare que el demandado ha atentado contra la integridad física de su representada condenando a la denunciada al pago de las siguientes prestaciones, o las que estime conforme al mérito del proceso: 1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo \$590.896.-2.-Feriado proporcional de días \$ 295.448.-3.-Indemnización por años de servicio \$2.363.584.-4.-Recargo del artículo 489 inciso 3° por 11 remuneraciones \$6.499.856.-5.-Intereses y reajustes legales. 6.-Costas de la causa.

En subsidio, de la acción deducida en lo principal para el caso de que esta no sea acogida y de conformidad a lo prescrito en el artículo 171 en relación al N° 7 del artículo 160; artículos 168 y 446 y siguientes, todos del Código del Trabajo, deduce demanda de despido indirecto, cobro de indemnizaciones y cobro de prestaciones laborales en contra de HIPERMERCADOS TOTTUS S.A., representado legalmente para estos efectos, en virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4° del Código del Trabajo por don Jorge Alfredo Ginieis Miranda, cédula de identidad N°7.833.552-1, ignora profesión u oficio, con faenas e instalaciones en Avenida Carlos Condell N°1687, comuna de Quillota, solicitando en definitiva se declare que el contrato de trabajo terminó por aplicación del artículo 171 del Código del Trabajo en relación al



Nº 7; y condenarlo al pago de las siguientes sumas, o en subsidio a las que estime conforme al proceso:

- 1.-Indemnización sustitutiva del aviso previo \$590.896.-
- 2.-Feriado proporcional de 15 días \$295.448.-
- 3.-Indemnización por años de servicio: \$2.363.584.-
- 4.-Recargos, Intereses y reajustes legales.-
- 5.-Costas de la causa.

Funda su demanda, señalando que su representada comenzó a prestar servicios para Hipermercados Tottus S.A., el día 11 de marzo del año 2016, mismo día en que firman contrato de trabajo. El contrato se pactó con duración indefinida, pero luego con fecha 01 de mayo del año 2019, mediante una actualización del contrato de trabajo se mantuvieron las obligaciones recíprocas de las partes reajustando el monto de la remuneración y quedando en definitiva las siguientes disposiciones: Función de la trabajadora: Prevencionista de Pérdidas. Lugar donde se prestan los servicios: Avenida Condell Nº1687, Quillota. Jornada de trabajo: 45 horas de trabajo. Remuneración mensual: \$338.976.- Remuneraciones promedio de los meses de mayo, junio y julio de 2020 ascienden a \$590.896.

Agrega, que producto de los hechos que se han relatado en lo principal del libelo los da por reproducidos.

Señala, que como su representada se vio afectada por la caída de un objeto contundente de unos 8 kilos de peso sobre su cabeza, desde una altura considerable de 3,5 metros, que le ocasionó un severo daño físico, y en los primeros momentos del accidente su jefe directo acude al lugar del hecho y sin permitir que se le presten primeros auxilios en el mismo lugar, ordena a otros trabajadores ponerla de pie y quitarla del lugar ya que se encontraba a la vista del público de la tienda, por lo que se conduce a la trabajadora caminando por unas escaleras hasta esconderla en un baño de personal, sin prestarle ningún tipo de auxilio inmediato. El actuar del empleador se enmarca en una serie de conductas abusivas en contra de la trabajadora que incluyen tratos verbales violentos y atentatorios contra su integridad, los que al momento del accidente no cesaron, sino que se vieron reflejados en el actuar del empleador al disponer de la trabajadora como un objeto y ordenar retirarla de la vista del público sin tener consideración alguna sobre su estado de salud.

Expresa, que para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo la última remuneración devengada asciende a la suma de \$590.896. Demanda el pago de indemnización sustitutiva del aviso previo \$590.896. Feriado proporcional de 15 días \$295.448. Indemnización por años de servicio: \$2.363.584. Recargos, Intereses y reajustes legales y costas.

En función de lo establecido anteriormente, de los hechos descritos y de las prestaciones adeudadas, resulta evidente que el empleador ha incurrido en un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo contra de su representada; todos actos que afectaron gravemente a integridad física y psíquica de ella, haciendo válida para todos los efectos legales la presentación; que el ex empleador incurrió en una serie de conductas e incumplimientos legales y contractuales que atentan en contra de la dignidad e integridad física y psíquica de su mandante. Tal obligación



empresarial es denominada por nuestra doctrina como "deber de seguridad del empleador". Obligación a la que el ex empleador ha faltado flagrantemente. Esta se refiere al contenido personal del contrato de trabajo, tanto para el empleador como para el trabajador, especialmente la obligación de higiene y seguridad. El deber de seguridad del empleador implica obligaciones de cuidado, en cuanto su objeto es la preservación de la integridad del trabajador y de su personalidad. En efecto, se precave que el trabajador no sufra riesgos que le causen minusvaloración, debiendo desarrollarse su labor dentro de horarios, en lugares adecuados con ayuda efectiva para afrontar los casos de accidentes o impedimentos, e, inclusive, se reconoce su integridad moral y su personalidad, tutelando frente a hechos que afecten su dignidad. (Sergio Gamonal, Manual del Contrato de Trabajo). El deber de higiene y seguridad: Este derecho del trabajador emana de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. De la lectura de dicha norma legal se puede inferir que su finalidad consiste en reducir al máximo los eventuales riesgos intrínsecos a la actividad de que se trata y su íntegra protección, a través de los mecanismos contemplados en la misma disposición legal. Al respecto, la jurisprudencia judicial ha expresado que el artículo 184 del Código, establece el deber general de protección de la vida y salud de los trabajadores, impuesto por el legislador a los empleadores, en términos tales que el empleador es un deudor de seguridad a sus trabajadores y tal obligación de otorgar seguridad en el trabajo, bajo todos los respectos, es una de las manifestaciones de aquel deber general de protección ya citado, cuyo cabal e íntegro cumplimiento es de una trascendencia superior a la de la simple obligación a que se somete una de las partes de una convención y, evidentemente, constituye un principio que se encuentra incorporado a todo contrato, siendo un elemento de la esencia de éstos y la importancia de su cumplimiento no queda entregada a la voluntad de las partes, sino, que comprende una serie de pautas, cuyo contenido, forma y extensión se encuentran reguladas mediante normas de orden público. A su vez el artículo 171 del Código, establece la posibilidad de recurrir a la figura del despido indirecto en caso que sea el empleador el que incurra en conductas contrarias al contrato de trabajo, y da derecho al trabajador para poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo cuando el empleador sea quien incurra en alguna de las causales de término del artículo 160, como la del N° 7 que aquí es invocada. Causal en la que según se ha señalado incurrió el ex empleador de su mandante.

Segundo. Que, contestando la parte demandada señala que niega y controvierte las circunstancias señaladas por la actora; no desconoce la relación laboral existente con la denunciante, pero sin embargo desmiente tajantemente las aseveraciones de este referidas a la supuesta vulneración de derechos fundamentales que reclama; desmiente tajantemente las afirmaciones del denunciante, referidas a la supuesta vulneración a la integridad psíquica de la persona establecida en el art. 19 N°1 de la Constitución Política de la República, y a la dignidad según el art. 1 de nuestra Constitución siendo evidente que el actuar de su representada se ha ajustado en todo momento a derecho, considerando, además, que se trata de una denuncia desproporcionada, agregando que se deberán tener por expresamente negados todos y cada uno de los hechos vertidos en el libelo de la demanda por la demandante, en especial para los efectos del inciso



segundo del artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el libelo de demanda, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos por su parte.

Añade, que lo expuesto por la actora en su demanda no es efectivo. Lo relatado por la denunciante nunca ha sido el modo de operar ni el espíritu de como su representada lleva las relaciones laborales con sus dependientes; frente a los dichos de la actora en su denuncia, su representada ha dado fiel cumplimiento a la normativa laboral, lo que quedará acreditado en la oportunidad procesal pertinente. Su representada no ha vulnerado garantía fundamental alguna de la actora ya sea en cualquier forma o especie por lo que rechaza de plano los hechos fundantes de su denuncia; corresponderá a la trabajadora acreditar en juicio la existencia de las obligaciones que demanda, así como también la naturaleza, monto y contenido de las mismas, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil.

Las afirmaciones indicadas por la actora en su demanda son erradas, imprecisas y carecen de fuerza para constituir un indicio, tal como se acreditará en la oportunidad procesal pertinente; la actora comenzó a prestar servicios para su representada con fecha 11 de marzo del 2016 como prevencionista de riesgos, y dice auto despedirse con fecha 22 de septiembre del 2020 por la causal de incumplimiento grave contemplada en el Código del Trabajo en el artículo 160 N° 3. Dicho auto despido y los hechos supuestos que ya fueron expuestos, no fueron jamás enterados por su parte ya que la carta nunca llegó. La trabajadora ejerciendo el cargo de prevencionista de riesgos tiene bastante claro que debe utilizar sus elementos de protección de manera permanente.

Es así como, al momento de comenzar a prestar servicios para su representada en el año 2016, le fueron entregados pantalones, botas y un casco de seguridad, como también recibió copia del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, que contempla un capítulo completo de Prevención de riesgos, Protocolos ante accidentes y Mediadas de Seguridad. Evidentemente en el momento de su accidente ocurrido con fecha 23 de julio del 2020, no llevaba puesto su casco de seguridad, de haberlo llevado puesto, la situación sería distinta. Es evidente, que existe un descuido de la trabajadora por cuanto ella misma indica que por el pasillo en que transitaba vio que había una mesa metálica con cajas y productos sobre ella, a gran altura. Y no obstante observar esta dificultad de tránsito decide voluntariamente pasar por ahí, seguramente empujando la mesa, y cayendo así la caja sobre ella. Lamentablemente, debido al rubro de su representada es evidente que existirán cajas con productos guardadas a gran altura, y por otro lado, también resulta evidente que conforme al cargo de la trabajadora está dentro de sus funciones: "ordenar y cuidar las mercaderías, útiles, enseres y materiales de Hipermercados Tottus S.A." tal como lo indica su contrato de trabajo. Si observa una mesa que no debe estar en su lugar, la actora debió haberla dejado en su lugar, con el debido cuidado procurando que cajas no se caigan. Además, según protocolo de Obligación de informar ante la fuente de peligro: golpeado por objetos: las medidas preventivas son claras: "En toda área que manipulen elementos y/o productos en altura,



se deberá usar casco de seguridad. Asimismo, dicha exigencia se hará en zonas restringidas y en donde exista almacenamiento de productos en altura”.

Que, posteriormente al accidente la totalidad de licencias médicas de la actora producto de su accidente y malestares que dice haber tenido, no son de origen laboral sino común, por mencionar algunas de fechas: 25 de septiembre del 2020 por quince días, 13 de octubre del 2020 por quince días, 27 de octubre del 2020 por quince días, del 9 de noviembre del 2020 por quince días, entre otras. Por lo que no puede, culpar a su representada de que su accidente es del tipo laboral y por culpa de su representada.

En cuanto a las medidas de seguridad de su representada, no le consta que no se hayan efectuado primeros auxilios o que no se haya derivado a la trabajadora según protocolo ante accidentes de trabajo. Resulta bastante sorprendente que acuse que su representada no le habría prestado la ayuda necesaria, siendo que están los protocolos, elementos, procedimientos y trabajadores precisamente ante la ocurrencia de este tipo de situaciones, su parte siempre ha actuado de buena fe, con la precaución que corresponde con sus trabajadores. Jamás ha sido el modo de operar en las relaciones laborales de jefaturas con trabajadores y entre estos últimos. Deberá acreditar la actora, todos sus dichos, dada la gravedad y falsedad de sus dichos, y más gravoso aún, ya que jamás se ha instruido a la jefatura de la actora a desempeñarse así con los trabajadores de la sucursal de Quillota. En conclusión, su representada no ha vulnerado ninguna garantía laboral, toda vez que de lo señalado en la denuncia, tampoco queda claro de qué manera se habrían vulnerado las garantías aludidas ya que no señala, y conociendo de su cargo, cuáles habrían sido precisamente las medidas que incumple su representada. La actora fue dirigida al IST y fue atendida como corresponde. Pretender entonces la demandante, elaborar una denuncia por vulneración de garantías constitucionales, a raíz de ambigüedades y realmente, falaces acusaciones respecto de comportamientos de la empresa y de sus trabajadores. Indicando que no fue atendida como corresponde tras su accidente, y que su jefatura la habría increpado durante la relación laboral resulta ser una irresponsabilidad absoluta, cuando escapa de sus funciones su actuar. De allí entonces que parece un exceso, abuso e irresponsabilidad de parte de la trabajadora, impetrar la demanda, ya que su representada en ningún momento habría vulnerado derecho ni garantía constitucional alguna.

Señala la demandante que los derechos vulnerados serían su dignidad, la integridad psíquica y física de la persona, e igualdad de derechos establecida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República; en lo que refiere al alcance a esta garantía, el propio Código del Trabajo establece en el artículo 485 y siguientes que constituye vulneración a esta garantía aquella que sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. La doctrina ha entendido que la vida y la integridad física y psíquica se vería vulnerada por apremios ilegítimos, entendiendo que es ilegítimo todo aquel apremio contrario a la razón natural e injusto porque vulnera la dignidad de la persona humana. Por otro lado, la dignidad humana estampada en el artículo 1 de nuestra Constitución de la República refiere a que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. En ese sentido, a partir del libelo de la demanda no se entiende cómo la actora se habría sentido afectada en su dignidad. Tal como ella explica, el



hecho del despido en sí y los graves y lamentables hechos que se estampan, no pueden significar vulneración de ningún tipo. No se efectuó menoscabo u apreciación peyorativa a la actora si se actuó conforme a los procedimientos de seguridad contemplados en el Reglamento Interno de la empresa. De lo señalado por la actora en la denuncia, no es posible vislumbrar vulneración alguna a su derecho a la integridad psíquica y física, puesto que tal como se ha expuesto su representada jamás ha incurrido en las conductas imputadas en el libelo de la demandante.

Que por lo demás, sólo indica la vulneración a dichos derechos, no justificando ni argumentando más allá y queda en evidencia que no existe ningún acto u omisión que su representada haya realizado en orden a vulnerar derecho fundamental alguno de la denunciante, toda vez que existe una grave confusión de los hechos. Alega falta de indicios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales denunciada, los indicios indicados por la actora, documentos de atención médica, certificado médico de Neurólogo de la Clínica Reñaca don José Ortuya Carrasco, de fecha 02 de agosto de 2020, informe de Clínica Oxígeno, suscrito por el Kinesiólogo Alejandro Sanhueza Ibaceta, de fecha 1 de octubre 2020, no indican absolutamente nada ya que el accidente de la trabajadora fue calificado de origen común y no laboral, su representada no ha incurrido en actuaciones como fundantes de supuestas vulneraciones de derechos laborales y no existe antecedente alguno aportado por ella que permita concluir que existió una vulneración de derechos como reclama, por lo que se concluye que no ha aportado indicios suficientes en los términos del artículo 493 del Código del Trabajo para hacer procedente una condena contra su representada por vulneración de derechos fundamentales en procedimiento de tutela laboral, por cuanto el actuar de su representada se ha enmarcado en el pleno respeto de las garantías fundamentales de todos sus trabajadores. que tanto la jurisprudencia como la doctrina se encuentran contestes en el hecho de que, tratándose de una acción de despido indirecto, corresponde a la trabajadora acreditar los hechos que motivaron el término de la relación laboral, trasladándose el peso de la prueba a la demandante.

Solicita en definitiva, el rechazo de la demanda por tutela por vulneración de derechos fundamentales, el rechazo de la demanda por las prestaciones e indemnizaciones que alega, con costas.

Tercero. Que, llamadas las partes a conciliación ésta no se produjo.

Cuarto. Que, se fijaron como hechos a probar, los siguientes:

1.-Si la demandada vulneró derechos fundamentales de la trabajadora; en especial la integridad física o psíquica. Antecedentes de hecho.

2.-Si al término de la relación laboral le fue compensado el feriado proporcional a la trabajadora.

3.-Causal invocada para el despido indirecto efectuado, si la demandada incurrió en la causal invocada.

4.-Función para la cual fue contratada la demandante, y que desempeñaba al momento de los hechos.



Quinto. Que, la parte demandante rinde, la siguiente prueba:

Documental. Incorpora, los siguientes documentos: 1.-Contrato de trabajo de la demandante de fecha 11 de marzo de 2016. 2.-Anexo de actualización del contrato de trabajo de 01 de mayo de 2019. 3.-Copia carta de auto despido timbrada por la Inspección del Trabajo. 4.-Comprobante de envío de la carta de auto despido. 5.-Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de mayo, junio y julio de 2020. 6.-Informe de atención ACHS 24 de julio de 2020. 7.-Epicrisis Clínica Reñaca 05 de Agosto de 2020. 8.-Certificado médico de Neurólogo de la Clínica Reñaca don José Ortuya Carrasco, de fecha 02 de agosto de 2020. 9.-Informe de Clínica Oxígeno, suscrito por el Kinesiólogo Alejandro Sanhueza Ibaceta, de fecha 01 de octubre 2020. 10.-Informe psicológico de doña Emperatriz Vilches de fecha 12 de Noviembre de 2020. 11.-Carta enviada a la trabajadora por el Centro Médico Oxígeno de fecha 08 de enero de 2021.

II.-Confesional. Absuelve posiciones don **Jorge Alfredo Ginieis Miranda** en calidad de representante legal de la demandada, quien previamente juramentado declara que es gerente de Tottus de Quillota, conoce a la demandante, era prevención de perdidas, traslado de carros muchas veces lo hacía por ser parte de los accesos, son sus activos y hay perdidas de carros, dentro de la función de ella realizaba funciones que no estaban en su cargo, ella es poli funcional, no necesariamente lo que está especificado en el contrato, como recibir camiones, merma, entrar carros, atender consultas de clientes, atiende público y su actividad es diversa; ella atendía público por trabajar dentro de la sala y si un cliente hace una consulta se le atiende; que conoció del accidente cuando llega al local después del accidente; las medidas tomadas una vez que ocurrió el accidente, se llamó ambulancia para que la llevaran a examinar, le consta por haberlo visto en las grabaciones donde está la ambulancia y es retirada del local en camilla; consultado si dentro del protocolo en caso de accidente de los trabajadores está llamar a los familiares para que se lo lleven, responde que se informa a los familiares y en este caso por la pandemia había escases de ambulancia así que estaba la obligación de informar a un familiar que iba a ser trasladada a un centro asistencial, se le llamó al esposo para avisar lo ocurrido para ver si el hacía el traslado por el covid o lo hacían ellos; denuncia por vulneración de otros trabajadores en la Inspección de la demandante no conoce ni tiene claro de otros trabajadores, no que recuerde.

III.-Testimonial. Hizo prestar declaración a dos testigos, quienes previamente juramentados declaran, lo siguiente: 1.- **Camila Nayadeth Pavez Guerra, RUT. 9.394.220-2,** que conoce a la demandante trabajaban juntas en Tottus, la testigo como guardia y la demandante encargada de pérdidas; que por lo general siempre andaba haciendo otras cosas que no correspondían, juntar cajas, mover palets y cajas; era guardia de seguridad la deponente, la actora debía encargarse de las pérdidas pero la mandaban a hacer otras cosas, se apoyaba para hacer el trabajo más rápido y terminar antes, el jefe directo de la demandante era don Claudio, no recuerda el nombre del otro jefe; el trato que recibía la demandante de sus superiores la humillaban, se burlaban a espaldas de ella, la gritaban por radio, tenían una sola comunicación, muchas burlas para ella; se juntaban y decían viene la “hincha huevas” y



querían que se fuera porque siempre estaba haciendo el trabajo, muchas veces presencié ese trato y en los pasillos escuchaba comentarios y los escuchaba opinando; a ellos si no querían hacer algo por contrato o a la demandante los amenazaban con que los iban a echar, si no hacían lo que les mandaban o con una mala carta para que no encontrara trabajo en otros lados, presencié lo mismo con la demandante en varias ocasiones, no eran discretos, delante de quien sea se ponían a pelear, ellos eran la jefatura mayor junto con algunos encargados, don Claudio, el jefe directo, el JPP y algunos encargados de área, no recuerda los nombres, José Zamorano era el otro. **Contrainterrogada,** que trabajó en el supermercado como cinco meses, primero cuatro meses y se retiró por problemas con la jefatura, para empresa externa en Tottus, se retiró antes de marzo de 2020. Se desempeñaba en el supermercado, iban rotando de puesto, en sala, en los accesos, sin punto fijo.

2.- Freddy Quintero Calderón, RUT. 12.906.737-3.-, que conoce a la demandante pues es su señora, era prevencionista de pérdidas, según lo que le explicó debía controlar acceso de personas, carga de camiones, segundos controles, apoyar el trabajo de los guardias, que no hubieran pérdidas en el supermercado, labores fuera de su cargo la mandaban a hacer lo que no correspondía, como entrar carros, asuntos de bodega, cosas con el aire acondicionado, subir al techo por problemas de lluvias y goteras, ver bodegas y el techo por detrás del local cosas que se estaban perdiendo, limpieza en bodega, en sala de aceite que cree no correspondían al cargo de ella; que en cuanto al trato que recibía la llamaba en horarios que no correspondía, el jefe Claudio la llamaba a deshoras, 2,3,4, le gritaba, le echaba la culpa de lo que había pasado cuando ella no estaba, la trató mal siempre verbalmente, de la oficina del cot la llamaban a deshoras, la despertaban, le exigían respuesta de cosas que no pasaban; le hacían procedimiento, de mala manera la mandaba a Investigaciones o Carabineros; la amenazaban los mecheros por lo que hacía, el supermercado le delegaba la responsabilidad del jefe; del accidente, lo llamaron del celular de ella una compañera que la fuera a buscar para llevarla al hospital, le dijo que le cayeron cosas encima y que la llevaran al hospital porque no hay ambulancia por estar en la ACHS, le colgó, después lo volvió a llamar José Zamorano diciendo que habían tenido problemas e iban a intentar hacerlo ellos, iban a ver como lo iban a hacer, tenía que llevarla a la ACHS no al hospital. Después del accidente le llamó ella desde la clínica de Calera que estaba adolorida esperando exámenes, después la trasladaron en ambulancia a Reñaca y cuando le hicieron exámenes, la mandaron en radio taxi de vuelta y apenas pudo bajarse y al día siguiente le iban a tener respuesta de la clínica lo que tenía; cuando ocurrió el accidente la tomaron y la hicieron caminar a un baño por estar vomitando, todo eso se lo dijo ella; él es instructor de primeros auxilios y debieron dejarla que llegara personal especializado y no llevada a un segundo piso caminando, lo que le dijo ella.



LCXMTLVQJZ

Los días posteriores al accidente, no llamaron de la empresa solo de recursos humanos preguntó cuando iba a volver a trabajar, los jefes no preguntaron por su estado de salud.

Sexto. Que, la parte demandada rinde, la siguiente prueba:

I.-Documental. Incorpora, los siguientes documentos:

- 1.-Contrato de trabajo de fecha 11 de marzo del 2016, suscrito por ambas partes.
- 2.-Actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de mayo del 2019.
- 3.-Comprobante de recepción del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Tottus S.A.
- 4.-Entrega de elementos personales 2019 del Departamento de Personal Tottus, de fecha marzo 2016.
- 5.-Liquidaciones de remuneraciones de marzo a agosto del 2020.
- 6.-Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, entrevista a funcionario accidentado.
- 7.-Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, obligación de informar, firmado por la trabajadora, entregado el 23 agosto de 2019, páginas 2 manejo manual de materiales, 3 fuente de peligro golpes por objetos, consecuencias y medidas preventivas.
- 8.-Denuncia individual de accidente de trabajo de fecha 24 de julio del 2020.
- 9.-Licencias médicas de fechas: 23 de noviembre del 2020, 9 de noviembre del 2020,27 de octubre del 2020, 13 de octubre del 2020, 25 de septiembre del 2020, 15 de septiembre del 2020.toda enfermedad o accidente común.
- 10.-Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Tottus S.A., páginas 66 titulo 8 obligaciones de informar riesgos laborales artículo 139.

II.-Testimonial. Hace prestar declaración a dos testigos quienes previamente juramentados declaran, lo siguiente:

1.-José Alfredo Zamorano Muñoz, RUT N° 15.103.453-5, trabaja en Tottus Quillota Las Palmas, es jefe de precibles, conoce a la demandante porque era operaria del supermercado, la relación con ella era de jefe a colaborador, era su jefe no directo, el tercero llave en el local como seudo administrador del local; la demandante no presta servicios en la empresa, dejó de hacerlo porque se accidentó y después de eso no se presentó más a trabajar, desconoce las razones; del accidente no estuvo, estaba realizando labores de asegurar mercadería de la recepción al interior de la tienda y ella se acerca a ellos, como prevencionista previene las pérdidas del local, le dice que traslade un roller de la recepción al interior de las dependencias, unos 10 metros, pasa a llevar unas cajas que estaban en el roller, él estaba en el patio y le dicen que se le desprende una caja por el roce de las lamas y le cae en la parte de la espalda y luego al piso; el roller es un elemento de traslado de mercaderías en que se acopia mercadería de menor grado para ser guardada para la estiba, es un carro que puede tener un metro 75 de altura; lamas son las cortinas que impiden el ingreso de vectores a la tienda, son de goma y separan una dependencia de otra, son huinchas de goma; una huincha movió una caja, tiene que ser de poco peso. Luego del accidente le alerta de monitores el



LCXMTLVQJZ

accidente, se acerca al sitio y ve que ella no se sentía bien y estaba asistiéndola Marcia y Cristina Vargas, colaboradoras, que estuvieron con ella, el llamó primero a la jefatura Marisol Cataldo recursos humanos y se llamó a la ambulancia, no tuvo respuesta inmediata, le costó comunicarse y como no tenía el número de sus familiares le pidió que lo llamara a él para asistirle rápidamente por el Covid al servicio de urgencia o a la Achs; conversó con ella, le preguntó por su estado le dijo que estaba bien, dijo que no se sentía muy mal, consultada si podía subir al baño y ella le dijo que sí y las dos colaboradoras la trasladaron al baño sin problema; llegó la ambulancia, fue a hacer las diligencias para que entrara, la estabilizaron, subieron a la camilla y se la llevaron del local; el accidente y el suceso sucedió en la trastienda del local, sin presencia de público y de clientes, no pudieron ver el accidente los clientes; fue trasladada a la Achs, se tomaron todas las medidas, cuando llega a la mutual a él le avisaron que la estaba atendiendo y en manos de ellos, ya estaba en la parte médica; denuncia por acoso o maltrato o similar de la demandante nunca lo recibió, de hecho siempre estaba en el turno, era cercana la relación, casi siempre en los mismos turnos; ella prestaba servicios de prevencionista de pérdidas que tiene que cuidar lo que dice relación con pérdidas, material, monetaria y el tema de los guardias a cargo de ellos es como la representante de ordenarlos y distribuirlos al interior de la tienda los destina a un lugar y revisa que estén haciendo su trabajo lo mejor posible; las cajas que trasladaba, la caja que cayó contenía bolsas reutilizables, la caja estaba a unos cincuenta centímetros de la cabeza de la demandante.

Contrainterrogado, que vio el video del accidente, no se ve que le cayó en la cabeza, en el lumbar, los primeros auxilios se le avisa por los guardias y se aborda el tema, en el video no había personal en ese momento estaban afuera, una funcionaria que va pasando la ve y le avisa a él; con los primeros auxilios se verificó su estado, en la trastienda, se preguntó si estaba en condiciones de subir al baño y dijo que sí, porque desde el baño esta la salida por el segundo nivel, la salida del personal; ella dijo que tenía ganas de vomitar por eso se le pregunta si puede subir y ella dijo que podía subir por sus propios medios, Marcia y Cristina fueron con ella al baño y ahí el no entró, cuando hizo las llamadas estaba a un par de metros de la demandante, estaban en la trastienda a la que se pasa por el interior, por atrás de panadería.

2.-Cristina Noemi Vargas Abarca, RUT N° 11.387.823-1, que trabaja en Tottus sección de vestuario en Quillota, su cargo es operaria de vestuario, conoce a la demandante por haber sido compañeras de trabajo, ella estaba con licencia y no la volvió a ver; tuvo un accidente la vio cuando estaba en la parte de recepción apoyada en un roller y se acercó y le pregunto qué le pasaba le dice que unas cajas la habían golpeado entre la cabeza y la espalda, estaba adolorida y se preocupó porque estaba agachada, la afirmó para que no se cayera, le dijo que tenía ganas de vomitar, apareció Marcia y le dijo que llevara una bolsa para ayudar por el vómito y empezó a llegar el jefe y demás personas y estuvieron pendientes de ella, el jefe le preguntó si podía caminar y entre el guardia y otras personas subió la escalera; durante el tiempo que trabajó en la empresa nunca vio malos tratos a la demandante o a otras personas, estaba en el acceso donde hay una cortinas para el tema de los vectores, estaba apoyada en el



mismo roller que traía las cajas, estaba de pie apoyada de frente con los brazos y la cabeza más abajo entre los brazos.

Contrainterrogada, que la caja que le cayó la vio en el suelo, contenía bolsas reutilizables, en el lugar del accidente estaba con ganas de vomitar y hacia como arcadas y por eso pidió una bolsa porque empezó a tirar como espuma; le preguntaron si podía subir sola al baño y dijo que si, la tomaron por los brazos para que pudiera caminar mejor, un guardia de apellido Sáez y por el otro brazo no recuerda quien la ayudó a subir. Desde el lugar del accidente la puerta más cercana para salir al exterior del local, esa es trastienda, un espacio y unas puertas de acceso al local para entrar a sala, está en el primer piso, se entra por las mamparas de la pastelería, para salir del local deben subir al segundo nivel, es más fácil salir atravesando por la sala por no tener que subir escaleras, pero camina más pasos yendo por la sala, la ambulancia llegó casi a recepción, en el baño la subió a la camilla el auxiliar paramédico.

Séptimo. Que, consta de los antecedentes y son hechos no controvertidos por las partes, que la demandante ingresó a prestar servicios a hipermercado Tottus el día 11 de marzo de 2016, en calidad de prevencionista de pérdidas y que el día 23 de julio de 2020 sufrió accidente debido a que le habría caído en su cuerpo una caja desde la parte superior de un carro metálico.

La trabajadora puso término al contrato de trabajo, señalando al efecto que la demandada incumplió gravemente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo en especial su obligación de preservar la vida y salud de los trabajadores, de respetar sus derechos fundamentales y de ofrecer condiciones laborales compatibles con la dignidad humana, solicitando se declara que el despido ha atentado contra su integridad física.

De acuerdo a la comunicación de despido remitida el 24 de septiembre de 2020 a la Inspección del Trabajo de Quillota, con fecha 22 de septiembre de 2020 la demandante pone término al contrato de trabajo por la causal del artículo 171 del Código del Trabajo en razón de los hechos que configuran a su vez la causal del artículo 160 número 7 del mismo cuerpo legal, que hace consistir en lo siguiente: “1.-Menoscabarme física y psicológicamente de forma sistemática ejerciendo presiones y rebajando la importancia de mi persona de forma cotidiana. 2.-Atentar contra mi vida y mi integridad física al sufrir un accidente de trabajo y no atenderme con un mínimo de cuidado agravando mis lesiones y provocándome una grave afección a mis derechos fundamentales”.

Corresponde así determinar con el mérito de la prueba rendida si la demandada incurrió en la causal de incumplimiento grave de sus obligaciones, menoscabando física y psicológicamente y en forma sistemática a la actora y atentó contra su vida e integridad física al sufrir accidente y no atenderla con el mínimo de cuidado, agravando sus lesiones y vulnerando derechos fundamentales de la trabajadora en especial su integridad física y psíquica.

Octavo. Que, la testigo Camila Pavez de la demandante quien trabajó como guardia en el supermercado Tottus de Quillota, señala que está siempre andaba haciendo cosas que no le correspondían como juntar cajas, mover pallets y cajas, más no indica si aquellas labores le eran encargadas por la jefatura o no, también agrega que la mandaba a hacer otras cosas el jefe directo don Claudio; en cuanto a los malos tratos, señala que



humillaban se burlaban espaldas de ella, la gritaban por radio y que muchas veces presencié este trato y en los pasillos escuchaba comentarios y opiniones y que delante de quien fuese se ponían a pelear. Que ha de tenerse en consideración que contrainterrogada respecto del tiempo en que presté servicios señala que lo hizo como por cinco meses, primero por cuatro y no indica en qué fecha fue aquello y sólo recuerda que se retiró antes del mes de marzo del año 2020; teniendo en vista la fecha de término de la relación laboral por la trabajadora-23 de julio de 2020-, en que se alega por ésta para fundar la causal de despido indirecto la vulneración de derechos fundamentales y malos tratos que habría recibido de parte de su jefatura lo declarado por la testigo Pavez y aludido precedentemente, no permite acreditar de forma categórica que ello haya acontecido pues los dichos de la deponente resultan del todo vagos e imprecisos y no indican siquiera la oportunidad en que ello habría sucedido, las personas que habrían participado y cómo le consta que efectivamente se daban las humillaciones y malos tratos a ella, también señala que se burlaban a sus espaldas pero no explica cómo la demandante conocía de aquello, no detalla las circunstancias en que tomó conocimiento de los gritos que habría recibido y en qué forma se daban las burlas o por qué ella considera que lo eran. Por otra parte, como la misma declara, dejó de prestar servicios como guardia de seguridad del Supermercado Tottus antes del mes de Marzo de 2020 y los hechos que expone no indica tampoco cuándo ocurrieron, todo lo cual es insuficiente para dar por probado aquello.

Si bien también presta declaración como testigo el señor Freddy Calderón cónyuge de la demandante, expone que le mandaban a hacer labores fuera del cargo que la llamaban a deshoras que le exigían respuestas de cosas que no ocurrían sin dar mayor detalle señalando que los hechos sobre lo que declara los conoce por los dichos de su señora, además da cuenta de haber recibido llamado telefónico de una compañera de la demandante que le indicaba que la fuera a buscar para llevarla al hospital y que no había ambulancia por estar en la Achs, que luego lo llamó José Zamorano indicándole que tenían que llevarla a la Achs y no al hospital y después del accidente estando en Clínica de Calera ella le llamó señalándole que estaba adolorida esperando los exámenes, que le hicieron caminar hacia el baño según lo que ella le dijo por estar vomitando; lo que declara el testigo lo sabe por dichos de la propia demandante y alude a la misma llamada telefónica que señala el representante legal de la demandada le hicieron en cuanto a llevarla de forma personal a un centro médico.

De ambos testimonios, no es posible dar por establecido que haya la trabajadora recibido malos tratos de su jefatura, pues como se ha señalado, la primera deponente hace una relación vaga e imprecisa de los hechos que relata, sin que con ello acredite cómo era la relación con la jefatura; no aportando al efecto lo sostenido por el señor Calderón, quien conoce de los hechos por los dichos de la propia actora, de manera tal que la alegación de menoscabo en forma sistemática no se encuentra acreditada.

Noveno. Que, se incorporaron documentos en que se da cuenta del accidente sufrido por la trabajadora el día 23 de julio de 2020, mientras prestaba servicios de prevencionista de pérdidas en el Hipermercado Tottus de Quillota, en que constan los siguientes antecedentes:



1.-Con fecha 24 de julio de 2020 se emite denuncia individual de accidente del trabajo(DIAT) por Marisol Cataldo Orrego en representación de hipermercados Tottus en que da cuenta que la trabajadora Emperatriz Vilches Badilla, rut 13.331.578-0, de 42 años de edad, el día 23 de julio de 2020 a las 17:19 horas pm, sufre accidente que se describe en los siguientes términos: desde recepción Emperatriz corre un roller hacia trastienda, al pasar por lomas se cae una de las cajas cayendo en su cuello o entre cabeza y cuello. Trabajo habitual prevención de pérdidas.

2.- Consta en ficha ingreso Achs de fecha 24 de Julio 2020 a las 15: 10:10 horas, de la paciente Vilches Badilla Emperatriz del Carmen; motivo consulta contusión cabeza; anamnesis sin antecedentes mórbidos, alergia. Ayer a las 17 horas aproximadamente moviliza carro con mercadería alto el cual estaba en portal que tiene cortinas plásticas al movilizar carro cortina arrastra caja de cartón llena de entre 5 a 10 kg cayendo desde aproximadamente 2 metros de altura en cabeza región parietooccipital provocando dolor intenso, mareos, náuseas, vómitos, sin pérdida de conocimiento vista en Clínica Los Leones dirigiéndose a Clínica Reñaca para toma tac. tac cerebral y columna cervical normales se da de alta aproximadamente 1 am; mejora de síntomas con tratamiento de analgesia y Anitemetico ev. Hoy se reagudiza dolor, mareo y náuseas, siendo dolor intenso cabeza en región parietooccipital irradiado a región cervical dorsal y lumbar examen neurológico con mareos náuseas sin focalidad nistagmo ocular izquierda; aplica ketorolaco, metamizol, betametasona, domperidona, evolución sin mejora de síntomas posterior a dos horas de observación se decide hospitalizar para observación y manejo del dolor.

3.-En epicrisis e indicaciones de alta de Clínica Reñaca: nombre del paciente Emperatriz Vilchez Badilla, fecha de ingreso 28 de julio de 2020, fecha de egreso 5 de agosto de 2020; breve historia resultados relevantes de exámenes efectos relacionados con el diagnóstico paciente traslada desde Clínica Los Leones por coordinación a través de Achs para completar estudio neurológico; día 23 de Julio sufre accidente en el trabajo le cayó caja de aproximadamente 2 metros de altura y peso de 5 a 10 kg en la cabeza sintiendo crujido cervical sin compromiso de conciencia, presentó inmediatamente dolor cervical intenso y luego náuseas y vómitos se estudia con tc de cerebro y cervical sin contraste sin lesiones agudas por lo que se da de alta. Paciente reingresa 24 de Julio a Clínica Los Leones por persistir con cefalea de predominio occipital, cervicalgia, náuseas y vómitos, inestabilidad de la marcha y sensación vertiginosa, refiere además debilidad intermitente la cual ya cedió. Procedimientos efectuados que sean pertinentes al diagnóstico: RM angiografía de encéfalo, eco carotídea bilateral, resonancia magnética craneoencefálica oídos bilateral, RM columna cervical, hombro, fémur, rodilla, pierna, costilla, brazo, antebrazo, codo, muñeca mano; evolución 5 de agosto de 2020 se conversa con paciente y se da de alta a domicilio y evaluación por psiquiatría ambulatoria; se dejan indicaciones. 4 de agosto de 2020, mejor de síntomas. 3 de agosto de 2020, paciente con mialgias múltiples y paresia izquierda quien no tiene sustrato orgánico refiere dolor intenso en solicitó evaluación por traumatología y psiquiatría por 2 de agosto de 2020 paciente sin focalidad neurológica sin vómitos sin vértigo se mantienen indicaciones.



LCXMTLVQJZ

4.-En certificado médico extendido con fecha 2 de agosto 2020 por el neurólogo José Ortega Carrasco, se señala que la paciente Emperatriz Vilches Badilla se encuentra hospitalizada en Clínica Reñaca desde el 25 de julio de 2020 por síntomas asociados a Tec ocurrido el 23 de Julio 2020, entre los síntomas incluyen cefalea, vómitos, sensación vertiginosa, cervicalgia y dolor de extremidades; luego da cuenta de que el Tec se produce el 23 de julio de 2020 en dependencias de hipermercado Tottus al ser alcanzada en el cráneo por caja de 10 kg que cae desde aproximadamente 2 metros de altura, da cuenta que es trabajadora del supermercado señala que la caja estaba mal posicionada: indica que aparte de los síntomas asociados al TEC, la paciente se encuentra con trastorno de angustia secundario al accidente y a la relación laboral abusiva.

5.-Informe del kinesiólogo Alejandro Sanhueza Ibaceta de Centro Médico Oxígeno de 12 de noviembre de 2020, pone en conocimiento proceso de rehabilitación por el que ha pasado la señora Emperatriz Vilches Padilla hasta la fecha jueves 1 de octubre en sesión 10 con diagnóstico de tec cerrado; que se ha puesto hincapié en la recuperación funcional de la paciente desde su ingreso a terapia el 31 agosto 2020 a través de la exposición gradual al ROM de EEII y EESS especial énfasis en el izquierda ejercicios de activación progresiva de la musculatura estabilizadora del coreexposición gradual a la carga de el izquierda, reeducación de la marcha educación en neurociencias del dolor. Que actualmente se encuentra en mejores condiciones kinésica generales se ha logrado una evolución paulatina mejorando el control neuromuscular de tren superior lo cual le ha permitido pasar del uso de silla de ruedas en la cual dependía de un tercero, al uso de dos bastones canadienses para desplazarse de un punto a otro; adecuada fuerza en tren superior aún falta mucho trabajo para que pueda generar una adecuada tolerancia de la carga de peso con su izquierda además de mejorar el control de esta ya que la marcha aún no logra levantar punta de pie y no tolera de buena forma la carga de peso en el talón, lo cual limita su capacidad de marcha funcional; refiere principalmente dolor intenso al cargar peso con el pie izquierdo en zona del talón y pierna por dorsal.

6.- Informe psicológico emitido con fecha 12 de noviembre de 2020 por Ana María Rebolar Ortega psicóloga, indica que con fecha 1º de septiembre de 2020 es atendida Emperatriz del Carmen Vilchez Valdivia, se presenta a la cita en silla de ruedas imposibilidad de movilizarse sola presentando un estrés postraumático moderado producto de un accidente ocurrido en su lugar de trabajo el día 23 de julio de 2020, agrega, que la paciente se encuentra muy nerviosa y afectada por las situaciones con impotencia al no poder caminar ni depender de sí misma para tareas individuales y personales, desde el accidente hasta el día de hoy y por un tiempo indefinido continua con tratamiento psicológico kinesiológico traumatológico.

Décimo. Que, conforme se consigna en la denuncia individual de accidente del trabajo, la demandante el día 23 de julio de 2020 a las 17:19 horas pm, desde recepción corre un roller hacia trastienda, al pasar por lomas se cae una de las cajas cayendo en su cuello o entre cabeza y cuello, siendo su trabajo habitual el de prevención de pérdidas.

Las funciones que en el contrato de trabajo se señalan corresponde al cargo de prevencionista de pérdidas, debía la trabajadora como se señala en la página 86 del Reglamento de orden, higiene y seguridad, “Velar por el cumplimiento de los protocolos



definidos por el área de prevención de pérdidas, supervisando y coordinando al personal a cargo con el propósito de prevenir pérdidas generadas en el interior de la tienda, sus dependencias y sus activos.”,de lo que se advierte que el llevar mercadería en un carro denominado roller hacia la bodega, que es el que trasladaba al momento del accidente por instrucción dada al efecto por su jefe José Zamorano, como el mismo lo declara en la causa, no es una función del cargo.

Ahora, si bien se consigna en el documento denominado Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, obligación de informar, entregado a la demandante el 23 agosto de 2019, acerca del manejo manual de materiales y el peligro golpes por objetos, sus consecuencias y medidas preventivas, que en las bodegas debe ser usado casco de seguridad, que le fue entregado oportunamente a ella y del que se ocupa el artículo 80 del Reglamento Interno de Orden higiene y seguridad, en cuanto dispone que “ El trabajador deberá usar el equipo de protección personal que proporcione la Empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija...”, resulta que el mismo cuerpo normativo, en su artículo 82 establece que “Los Jefes Inmediatos serán directamente responsables en la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este Reglamento”.

De esta forma, consta que a la trabajadora se le envió a ejecutar una labor que no le correspondía de acuerdo a su cargo y su jefe no cumplió con la obligación de controlar el uso oportuno del casco de seguridad, puesto que la envió a una bodega en que se acopia mercadería en altura.

Ocurrido el accidente, la trabajadora se encontraba en el primer nivel del local y fue llevada al segundo piso en que está el baño, con el objeto de acceder a éste y a la ambulancia por ese sector, según lo sostienen los testigos de la demandada. Al respecto, la testigo Cristina Vargas, operaria de vestuario, señala que el lugar en que se produce el accidente se ubica en la trastienda y se entra a él por las mamparas de la pastelería, siendo esa la puerta más cercana para salir al exterior del local en el mismo nivel atravesando por la sala, y que la salida del personal es por el segundo piso al que se accede por las escalas, lo que si bien da cuenta que el accidente ocurrió en un lugar que no está a la vista del público, no era imprescindible para el traslado en la ambulancia el que subiera al segundo piso, y dado que como la misma deponente declara, la vio cuando estaba en la parte de recepción apoyada en un roller y que la afirmó para que no se cayera y como le dijo que tenía ganas de vomitar le solicitó a su compañera de nombre Marcia una bolsa recibir el vómito, tampoco se precisaba llevarla al baño para que vomitara.

No obstante que los testigos de la demandada declaran que doña Emperatriz Vílchez consultada acerca de si se encontraba en condiciones de subir al baño, señaló que sí lo estaba, dada la condición de la accidentada, que la misma señora Vargas constató cuando la debió sostener para que no cayera y tras haber recibido un golpe en la cabeza producto de la caída de una caja, que aunque haya contenido bolsas reutilizables como sostienen quienes declaran por la demandada igual provocó un fuerte dolor de cabeza y cuello en la trabajadora quien expresó sus deseos de vomitar, no pudo responsablemente su jefe pretender hacerla subir las escaleras y en definitiva llevar a cabo ello puesto que



LCXMTLVQJZ

la subieron entre el guardia y otras personas como lo afirma la testigo citada, sin siquiera representarse el riesgo que ello conlleva luego de un golpe en la cabeza; en efecto, los conocimientos básicos de primeros auxilios, que toda persona maneja, es que luego de un golpe y en especial en la cabeza, no debe la persona ser movida sino por personal médico especializado, y menos debe ser trasladada por sus propios medios como se hizo a instancias del jefe de la demandante. Si bien no se acreditó con la prueba rendida, el peso y tamaño de la caja que golpeó en la cabeza a la trabajadora que habría contenido bolsas reutilizables según los testigos de la demandada, en definitiva los informes y antecedentes médicos en especial de la Achs y de la Clínica Reñaca, dan cuenta que estuvo internada en el segundo de los centros asistenciales entre el 25 de julio y el 5 de agosto de 2020, por los persistentes dolores que le ocasionó el accidente, lo que refuerza la idea de que no debió ser llevada caminando al segundo piso, no requiriéndose para arribar a esta conclusión que esté acreditado un daño específico provocado por aquel traslado, toda vez que se expuso con tal acto su vida e integridad física ya que el cargo de jefatura exige que ante un accidente de esta naturaleza en que la trabajadora manifiesta fuertes dolores se extremen las medidas de cuidado para con las personas a su cargo, es más, si la intención fue acercarla a la ambulancia bien pudo ser bajada la camilla para trasladarla o llevarla en ella por la sala de público, lo que no se hizo por la demandada, habiendo así conculcación de tales derechos fundamentales.

No obsta a lo concluido, lo declarado en calidad de absolvente por el representante legal de la demandada, quien únicamente da cuenta de que conoció de los hechos una vez que ya había ocurrido el accidente, que se comunicó con el cónyuge de la trabajadora y se efectuó el llamado a la ambulancia, de tales hechos señala que tomó conocimiento a través de las grabaciones que vio del lugar en que se advierte la llegada de la ambulancia y el retiro de la demandante del local en camilla, refiere además que el llamado que se efectuó al cónyuge de la actora tuvo por objeto consultar si el traslado por la situación de Covid lo efectuaba él o lo hacían ellos.

De esta forma, de acuerdo a lo considerado precedentemente resulta acreditado en la forma señalada, que la demandada vulneró derechos fundamentales de la trabajadora, en la especie el derecho a la vida y a la integridad física, al exponerla a un daño mayor cuando la hace subir al segundo piso, por lo que se acogerá la demanda deducida en lo principal de la presentación de inicio, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, se dispondrá el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, así como la indemnización por cuatro años de servicios, y adicionalmente una indemnización equivalente a siete meses de remuneración mensual.

Undécimo. Que, se demandó el pago de 15 días de feriado proporcional, sin que la parte demandada acreditara que la trabajadora hizo uso del mismo o se le haya sido compensado al término de la relación laboral, por lo que haciendo aplicación de lo dispuesto en los artículos 67 y 73 del Código del Trabajo, se ordenará en definitiva su pago, por la suma de \$295.448.-

Duodécimo. Que, conforme lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, el monto de la remuneración mensual percibida por la trabajadora asciende a la suma de \$590.896.-



Décimo tercero. Que, la prueba que no se analiza en lo particular, en nada influye en lo dispositivo de esta sentencia.

Por las consideraciones anotadas y visto, además lo dispuesto en los artículos Por las consideraciones anotadas y visto, además lo dispuesto en los artículos 1 a 11, 63, 73, 160, 162, 168, 453, 454, 456, 485 a 495 del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil, **se resuelve:**

I.-Que, la demandada vulneró el derecho a la vida e integridad física de la trabajadora, en consecuencia, se le condena a pagar:

- 1.-Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$590.896.
- 2.- Indemnización por cuatro años de servicio, por la suma de \$2.363.584.
- 3.- Quince (15) días de feriado proporcional, por la suma de \$ 295.448.
- 4.-Indemnización de siete (7) remuneraciones mensuales, por la suma de \$4.136.272.

II.-Las sumas ordenadas pagar, deberán serlo con reajustes e intereses de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.-Que se condena a la demandada a pagar las costas de la causa, las que se regulan en un 10% de las sumas ordenadas pagar, debidamente reajustadas.

IV.-Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase dentro de quinto día con lo dispuesto en ella, de lo contrario pasen los antecedentes a la Unidad de Cumplimiento de Cobranza Laboral y Previsional de este tribunal.

RIT T-21-2020

RUC 20- 4-0307422-6

Dictada por **PATRICIA ZAVALA ASTUDILLO**, Juez Titular del 2º Juzgado de Letras de Quillota.

En Quillota a veintiséis de febrero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



LCXMTLVQJZ

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>